

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области «Колледж гуманитарных и социально-педагогических дисциплин
имени Святителя Алексия, Митрополита Московского»
(ГБПОУ СО «Гуманитарный колледж»)**

Принято на заседании Педагогического
совета
ГБПОУ СО «Гуманитарный колледж»
Протокол № 1 от «10» января 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор И.А. Клименко
«10» января 2023 г.

Введено в действие приказом № 1-од
от 10.01.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; приложением к постановлению Правительства Самарской области от 09.10.2009 № 536 «Методика расчета норматива бюджетного финансирования расходов на реализацию основных профессиональных образовательных программ начального профессионального образования на одного обучающегося в государственном образовательном учреждении начального профессионального или среднего профессионального образования, перешедшем на систему оплаты труда, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»; постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; постановлением Правительства Самарской области от 29.08.2019 №604 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; приказом министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021 г. «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утративших силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»; приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки; приказами министерства здравоохранения и социального развития РФ: от 06.08.2007 г. № 526, от 05.05.2008 г. № 216н, от 29.05. 2008 г. № 247н, от 29.05.2008 г. № 248н; пунктом 3

Поручений заместителя председателя Правительства РФ Голиковой Т.А. п.3 от 04.06.2021г. № ТГ-П12-7197; поручением Президента РФ от 02.05.2021 г. № Пр-753 (подпункта «а» п.9) «О ежемесячном денежном вознаграждении за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам ГБПОУ СО, реализующие образовательные программы СПО, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья», постановлением Правительства Самарской области № 538 от 03.08.2021 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; распоряжением министерства образования и науки Самарской области № 887-р от 29.09.2021 г. «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»; распоряжением МОиН СО №338-р от 03.04.2020 г. «Об организации образовательной деятельности в образовательных организациях, расположенных на территории Самарской области, в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»; абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2011г. №51; постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 №95 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области» (с изменениями); постановлением Правительства Самарской области от 29.09.2022 №811 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области»; постановлением Правительства Самарской области от 08.12.2022 №1108 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области»; уставом ГБПОУ СО «Гуманитарный колледж»; Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников колледжа.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее МРОТ), который применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Применение МРОТ для других целей не допускается.

1.5. Системы оплаты труда в колледже устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.6. Цель – совершенствование системы оплаты труда и материального стимулирования.

1.7. Задачи руководства Колледжа в сфере организации оплаты труда:

- Закрепление кадров Колледжа;
- Исключение уравнительности в оплате труда;
- Создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;

- Обеспечение связи оплаты труда работника с его личным трудовым вкладом и конечными результатами работы Колледжа в целом.

1.8. Ответственность за своевременное начисление и выплату заработной платы, а также сопутствующих налогов несет директор и заместитель директора по финансово-экономической работе Колледжа.

1.9. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Коллеге трудовую деятельность на основании заключенных с работодателем трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами (приказами) администрации Колледжа (далее по тексту «Сотрудники»).

1.10. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в Колледже как на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих в Колледже по совместительству внешнему или внутреннему.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1 Система оплаты труда работников колледжа включает в себя размеры окладов (базовой), из специальной части фонда оплаты труда, и стимулирующей части оплаты труда.

2.2 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;

2.3. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется министерством образования и науки Самарской области по утвержденной Правительством Самарской области методике в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося и состоит из:

- коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда на величину специальной части -1,1290;
- коэффициент, увеличивающий базовую и специальную часть фонда оплаты труда на величину стимулирующей части – 1,3647.

2.4. Базовая часть (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности или квалификации за единицу времени.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Колледжа на основе постановлений Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431, постановления Правительства Самарской области от 30.10.2013 № 582, в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в части расходов на реализацию структурными подразделениями дополнительного образования детей по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих в редакции согласно приложению 3 к настоящему постановлению.

2.6. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

- Время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;

- Время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- Период временной нетрудоспособности;
- Период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- Период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительной причины.

2.7. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособия по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляются на осуществление стимулирующей части.

3. Основные термины и понятия.

В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

3.1. Минимальный оклад – минимальный фиксированный размер оплаты труда работника колледжа за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

3.2. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника колледжа за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат. Должностные оклады устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих.

3.3. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя должностной оклад и, при наличии соответствующих оснований, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Преподавательский состав (ПС) – работники колледжа, занимающие должность или исполняющие обязанности заведующей цикловой комиссией, преподавателя, а также иные должности в соответствии с локальными нормативными актами колледжа.

3.5. Учебно-вспомогательный персонал (УВП) – работники колледжа, занимающие должности, связанные с непосредственной организацией и всесторонним обеспечением учебного процесса.

3.6. Административно-управленческий персонал (АУП) - работники, непосредственно осуществляющие и обеспечивающие функцию управления колледжем.

3.7. Административно-хозяйственный персонал (АХП) – работники по обеспечению хозяйственной деятельности колледжа.

4. Компенсационные выплаты.

Специальная часть фонда оплаты труда работников Колледжа включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты к должностному окладу работника.

4.1. Размер специальной части определен методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденным Правительством Самарской области, в соответствии с п.1.3 настоящего положения.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных

размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) либо нагрузке по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

4.4. В колледже устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- доплата за сверхурочную работу (за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере);
- доплата за работу в ночное время (оплата в двойном размере);
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в двойном размере);
- надбавка за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, составляет 20 % к окладу работника за каждый предмет;
- надбавка педагогическим работникам за классное руководство (кураторство), работу с родителями составляет 20 % от оклада, за группу;
- надбавка за проверку тетрадей и письменных работ составляет 20 % к окладу работника за каждый предмет;
- надбавка за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими, спортзалом, лабораторией, архивом и т.д.) составляет 30% от должностного оклада;
- надбавка за наставничество составляет 30% от должностного оклада;
- надбавка за руководство цикловой комиссией составляет 30% от должностного оклада;
- надбавка педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника и не предусмотренную должностной инструкцией работника, составляет 20 % от должностного оклада (подготовка отчетности, проведение мониторинга и диагностики, работа с одаренными детьми, работа по озеленению здания, прочие работы не входящие в круг основных обязанностей);
- надбавка в размере 3000 рублей за ученую степень кандидата наук при нагрузке в размере 1 ставки; размер надбавки пересчитывается в зависимости от занимаемой ставки;
- надбавка в размере 7000 рублей за ученую степень доктора наук при нагрузке в размере 1 ставки; размер надбавки пересчитывается в зависимости от занимаемой ставки;
- доплата за совмещение профессий (должностей), определенной трудовым договором по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- доплата за выполнение работ различной квалификации - оплата труда производится по более высокой квалификации;
- надбавка руководящим, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, реализующих программы углубленной подготовки специалистов среднего звена – 15% от нагрузки работника;
- доплата за увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- доплата до МРОТ;
- доплата в размере 700 руб. основным сотрудникам и 350 руб. внешним совместителям ежемесячно за особые условия труда в соответствии с ТК РФ ст. 412.3 «Особенности организации и охраны труда дистанционных работников» педагогическим и иным работникам за использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, за использование принадлежащего

работнику оборудования, программно-технических средств, использование домашнего Интернета».

4.5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Руководитель колледжа проводит специальную оценку условий труда, в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.8. Выплаты компенсационного характера оформляются протоколом по итогам заседания комиссии в составе: директор колледжа - председатель, зам. директора по УВР – член комиссии, зам. директора по УПР – член комиссии, преподаватель – член комиссии.

4.9. Выплаты педагогическим работникам за счет субсидий в соответствии с абзацем 2 пункта 1 статьи 78.1 БК РФ:

- ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями - в размере 100 рублей;

- ежемесячная денежная выплата в размере 2 500 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области;

- ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждения, являющиеся основным местом их работы, в течение года после окончания ими образовательной организации высшего или среднего профессионального образования;

- ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных учреждений Самарской области, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья в размере 5 000 рублей;

- единовременная денежная выплата в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Самарской области, государственных бюджетных учреждений Самарской области – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования и общеобразовательные программы дополнительного образования детей, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет средств областного бюджета (далее – денежная выплата).

Педагогические работники могут осуществлять классное руководство в 2-х и более классах (группах) с письменного согласия работника, с установлением соответствующего денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс (группу), но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам во внебюджетных группах производится из

внебюджетных средств колледжа из расчета 200 рублей за одного обучающегося в зависимости от наполняемости группы.

Выплаты педагогическим работникам за счет субсидий в соответствии с абзацем 2 пункта 1 статьи 78.1 БК РФ начисляется пропорционально отработанному времени, включая время каникул, приостановки занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям. Время отпуска и нетрудоспособности в расчет не входит.

5. Стимулирующие выплаты.

5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает выплаты стимулирующего характера директору Колледжа (виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Колледжа и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Колледжа и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников образовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5.2. Стимулирующие выплаты сотрудников (за исключением руководителя) устанавливаются в соответствии с перечнем критериев эффективности, количества и качества труда в соответствующей сфере деятельности, рекомендуемым министерством образования Самарской области.

5.3. Размер стимулирующей части определен методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденными Правительством Самарской области, и составляет не более 26,73 % фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств областного бюджета, см п.1.3.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников.

5.5. Стимулирующая часть оплаты труда работников включает:

- надбавки стимулирующего характера за качество и эффективность труда;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Руководители, специалисты и служащие», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 2 % должностного оклада, с учетом занимаемых ставок работником, с учетом стажа работы по предыдущему месту работы;

- при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада, с учетом занимаемых ставок работником, с учетом стажа работы по предыдущему месту работы;

- иные единовременные поощрительные выплаты по итогам месяца, квартала, года в абсолютном размере. Основанием для назначения выплат являются показатели (качество, срочность выполнения работ, а так же организация, подготовка, участие в работе, не относящейся к основному виду деятельности работника).

5.6. Выплаты стимулирующих надбавок и премий работникам производятся ежемесячно согласно решению комиссии под председательством директора колледжа по подведению итогов оценки эффективности труда работников колледжа на основе критериев результативности и качества работы для различных квалификационных групп и заполненных листов самоанализа (самообследования) (Приложение №1-11).

5.7. Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников колледжа, под председательством директора проводит два заседания в год: 13-15 января (по итогам осеннего семестра) и 13-15 сентября (по итогам весеннего семестра) на основе заполненных листов самоанализа (самообследования) работников. Решение комиссии оформляется протоколом, в котором указывается срок назначения выплаты.

5.8. Размеры стимулирующих выплат в начале следующего учебного года могут повышаться, понижаться или отменяться по решению директора и комиссии по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

5.9. Стимулирующие выплаты могут быть постоянными (на учебный год), временными (на месяц, квартал, семестр), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее показателей). Срок, на который данные выплаты назначены, определяется приказом директора.

5.10. За выполнение особо важных и срочных заданий в интересах колледжа работникам могут назначаться премиальные выплаты по служебной записке заместителей директора, заведующих отделениями или руководителей структурных подразделений.

5.11. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников колледжа между профессионально-квалификационными группами происходит следующим образом:

- административно-управленческий персонал - 15%;
- педагогические работники, прочий педагогический персонал - 45%;
- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал - 40%.

5.12. Стоимость одного балла рассчитывается путем деления части фонда стимулирующих выплат за исключением выслуги лет и процента выплаты руководителю на количество баллов, собранных той или иной категорией (профессионально-квалификационной группой), и умножается на количество баллов набранных работником. В соответствии с п.4.10 наполняемость балла будет разной для каждой категории (группы) работников.

5.13. Условием назначения стимулирующих выплат является стаж работы сотрудника в должности не менее 4 месяцев. Совместители получают стимулирующие выплаты на общих основаниях.

5.14. Стимулирующие выплаты работникам колледжа устанавливаются 2 раза в год по результатам оценки деятельности за семестр, закрепляются протоколом и приказом директора.

5.15. Стимулирующие выплаты производятся по результатам заполненных листов самоанализа (самообследования). Листы заполняются сотрудниками и предоставляются в комиссию 2 раза в год (до 12 января и до 12 сентября). Форма листа самоанализа утверждается приказом директора. Выплаты производятся ежемесячно.

5.16. На основании листов самоанализа не позднее 15 января и не позднее 15 сентября издается приказ директора об установлении стимулирующих выплат с указанием срока выплат.

5.17. Руководитель предоставляет на общем собрании работников до 15 января и до 15 сентября каждого года аналитическую информацию о показателях деятельности работников, критериях оценки деятельности работников.

5.18. В колледже устанавливаются критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников, с учетом критериев утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утративших силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»:

– критерии эффективности работы заместителей руководителя (кроме заместителей руководителя по АХЧ, заведующей хозяйственной частью) выделяются из действующих критериев оценки (качества работы) руководителем образовательного учреждения, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области (количество и распределение критериев между заместителями руководителя образовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ, заведующей хозяйственной частью определяются и утверждаются руководителем образовательного учреждения).

Стимулирующие выплаты производятся при условии отсутствия случаев травматизма учащихся, воспитанников на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника, а также при отсутствии дисциплинарных взысканий.

5.19. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены сроком по следующим причинам:

- окончания срока выплат;
- снижения качества работ;
- длительное отсутствие работника по болезни;
- невыполнение должностных обязанностей;
- за нарушение трудовой дисциплины, наличие дисциплинарных взысканий;
- в случае обоснованных жалоб обучающихся и их законных представителей;
- в случае травматизма обучающихся на уроке.

5.20. Работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, предоставляются оплачиваемые дни с сохранением заработной платы.

Если сотрудник вакцинируется однокомпонентной вакциной, то имеет право на 2 дня с сохранением заработной платы.

Если сотрудник вакцинируется двухкомпонентной вакциной, то имеет право на 3 дня с сохранением заработной платы.

Для предоставления оплачиваемых дней с сохранением заработной платы необходимо предоставить в отдел кадров копию сертификата о вакцинации и заявление с указанием дат оплачиваемых дней с сохранением заработной платы.

5.21. Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь из средств от приносящей доход деятельности устанавливается руководителю в соответствии с распоряжениями министерства образования и науки Самарской области.

6. Порядок оказания материальной помощи.

6.1 Работникам колледжа может быть выплачена материальная помощь за счет свободных средств, в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2 Работнику колледжа может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение в связи с утратой в крупных размерах (в следствии стихийного бедствия, пожара, фарс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении материальной помощи является заявление работника колледжа с приложением соответствующих документов.

6.4. Решение о выплате материальной помощи принимается директором по согласованию с Общим собранием работников колледжа.

7. Выплата заработной платы.

7.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренным настоящим Положением.

7.2. Выплата заработной платы работникам колледжа осуществляется за первую половину месяца - 25 числа, за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.3. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной платы производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ.

8. Условия оплаты труда руководителя колледжа.

8.1. Оплата труда руководителя колледжа в части бюджетного финансирования, включая выплаты стимулирующего и компенсационного характера, материальной помощи производится по приказу министерства образования и науки Самарской области на основе законодательства, включая надбавки за ученые звания и отраслевые награды.

9. Другие вопросы оплаты труда.

9.1. Штатное расписание колледжа утверждается руководителем.

9.2. Штатное расписание колледжа включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

9.3. Численный состав работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных колледжем.

9.4. В учреждениях предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом учреждения.

9.5. Особенности оплаты труда в образовательных учреждениях:

- Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

- Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – 720 ч. в год.

- Тарификационный список, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

- В состав комиссии по распределению ФОТ включаются: директор – председатель; зам.директора по УВР – член комиссии; зам.директора УПР – член комиссии; преподаватель – член комиссии.

Введено в действие: с 1 января 2023 года.